



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 - VALLADOLID**

**Expediente: 1404/2022**

**Asunto: Centro de Salud de XXX / Comisión de Estudio y Análisis de Situaciones de  
Violencia Interna / Disconformidad / Sugerencia**

**Centro directivo: Consejería de Sanidad**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, constituía el objeto del mismo el procedimiento PEA GRS SST 12 (“Prevención y gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”), iniciado mediante comunicación presentada por XXX (personal estatutario interino con la categoría de médico de área, y que prestaba sus servicios en la Zona Básica de Salud de XXX), y registrada de entrada el pasado **10 de junio de 2022**. En dicha comunicación se refleja “denunciado (agresor): XXX (XXX del Centro de Salud de XXX)”.

En concreto, el reclamante manifestaba su disconformidad con el informe de la Comisión de Estudio y Análisis de Situaciones de Violencia Interna (CEASVI) de **27 de junio de 2022**, así como con la Resolución de la Gerencia de Atención Primaria de XXX de **4 de julio de 2022** que “decide realizar los trámites necesarios para que las propuestas de CEASVI sean llevadas a cabo” (la primera propuesta consiste en el “traslado de XXX a otra ZBS”).

En consecuencia, concluía el reclamante indicando que «La GAP envía, con este proceder, un mensaje claro a futuras denuncias por violencia interna (...) y los denunciantes perciben un sentimiento de perjuicio e inseguridad profesional, ya que no



*solo no se toman medidas contra el agresor (...) sino que se represalia al denunciante por el único hecho de pedir respeto”.*

En consecuencia, mediante escrito de 19 de octubre de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática expuesta. Dicho trámite ha sido cumplimentado con fecha de entrada 2 de diciembre de 2022.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Constituye el objeto del presente expediente, como ha quedado expuesto, el procedimiento PEA GRS SST 12 (“Prevención y gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”), iniciado mediante comunicación presentada por XXX (personal estatutario interino con la categoría de médico de área, y que prestaba sus servicios en la Zona Básica de Salud de XXX), y registrada de entrada el pasado **10 de junio de 2022**. En dicha comunicación se refleja *“denunciado (agresor): XXX (XXX del Centro de Salud de XXX)”*.

Sin embargo, el informe de la Comisión de Estudio y Análisis de Situaciones de Violencia Interna (CEASVI) de **27 de junio de 2022**, señala lo siguiente:

“CONCLUSIONES.

*Tras las entrevistas, CEASVI ha realizado la oportuna investigación de la denuncia con el objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a dichas situaciones, llegando a las siguientes conclusiones:*

*1º.- Se comprueba la existencia de un grave conflicto en el Centro de Salud de XXX con actitudes, comportamientos e insultos inadmisibles, alargado en el tiempo.*

*2º.- No se comprueba ninguna de las acusaciones sobre discriminación en la distribución de guardias y vacaciones descritas por XXX en el Anexo II de fecha 10/06/2022.*

*3º.- Se comprueba una actitud desafiante por parte de XXX mostrando un relato de los hechos contrario al de los compañeros entrevistados.*

*En dichas entrevistas se han detectado conflictos en distintos puntos y se indaga en relación a diferentes situaciones descritas.*

MEDIDAS PROPUESTAS

*Realizadas las conclusiones, CEASVI, fruto de la investigación de la denuncia, propone a la Gerente de Atención Primaria de XXX las siguientes medidas.*

*1º.- Traslado de XXX a otra ZBS.*



(...)”

Posteriormente, y mediante Resolución de la Gerencia de Atención Primaria de XXX de **4 de julio de 2022**, se *“decide realizar los trámites necesarios para que las propuestas de CEASVI sean llevadas a cabo”*, incluyendo, por lo tanto, el *“traslado de XXX a otra ZBS”*.

Por lo demás, consta en el expediente una copia de un escrito de **7 de septiembre de 2022**, dirigido por la Gerencia de Atención Primaria de XXX a XXX. Dicho escrito comienza indicando que *«En relación con la reunión de fecha 6 de julio de 2022 mantenida con Vd. por la Dirección Médica y la Gerente (...) en la misma se le comunicó la decisión de llevar a cabo las propuestas de dicha Comisión, entre ellas “1º.- Traslado de XXX a otra ZBS”, y, por lo tanto, que Vd. realice sus funciones en otra Zona Básica de Salud donde existen necesidades de cobertura, permitiéndole elegir entre las siguientes opciones (...)»*, y concluye poniendo en conocimiento de XXX que *“En vista de que a esta fecha Vd. no ha elegido ninguno de los destinos propuestos, y se encuentra de alta, esta Gerencia le comunica que sus funciones, a partir del día 12 de septiembre, se desarrollarán en la ZBS de XXX (...). Esta Gerencia ha elegido la ZBS de XXX pensando que será la mejor opción para Vd., por ser una ZBS similar a la anterior y también por cercanía, tanto a dicha ZBS como a su vivienda habitual”*.

También constan en el expediente una copia del escrito remitido por XXX a la Gerencia de Atención Primaria de XXX (registrado el pasado **9 de septiembre de 2022**) en el que, a la vista del anterior de 7 de septiembre de 2022, comunica *“por quinta vez que no acepto ningún trasladado ofrecido por la Gerencia que Ud. dirige”*, así como el documento *“formalización de cese en el puesto de trabajo”*, también de fecha 9 de septiembre de 2022, en el que figura *“Modalidad RN- RENUNCIA”*.

Finalmente, resulta de la documentación analizada que, con fecha de entrada **3 de junio de 2022**, XXX y XXX del Centro de Salud de XXX se dirigieron a la Gerencia de Atención Primaria de XXX con la finalidad de *“dejar constancia por escrito del problema ya comunicado de forma verbal, en varias ocasiones, desde hace años, al equipo directivo de la Gerencia de Atención Primaria de XXX”*, y solicitar *“un cambio de su puesto de trabajo a otro centro donde XXX pueda desarrollar su actividad profesional”*.

En definitiva, y en aplicación del procedimiento PEA GRS SST 12 (*“Prevención y gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”*), XXX presentó una comunicación en la que denuncia a XXX del Centro de Salud de XXX, procedimiento que, sin embargo, concluye mediante la Resolución de la Gerencia de Atención Primaria de XXX, de 4 de julio de 2022, en virtud de la cual se *“decide realizar los trámites necesarios para que las propuestas de*



*CEASVI sean llevadas a cabo”, incluyendo, por lo tanto, el “traslado de XXX a otra ZBS”.*

Sin embargo, como cuestión previa, debe de ponerse de manifiesto que no cuestiona esta Institución *“la existencia de un grave conflicto en el Centro de Salud de XXX con actitudes, comportamientos e insultos inadmisibles, alargado en el tiempo”* (informe de la Comisión de Estudio y Análisis de Situaciones de Violencia Interna de 27 de junio de 2022), ni tampoco prejuzga qué medidas han de adoptarse para solucionar dicho conflicto.

No obstante, sí creemos que debe reflexionarse sobre si dicha medida organizativa consistente en el *“traslado de XXX a otra ZBS”* ha sido adoptada conforme a la normativa de aplicación.

Sobre una problemática similar (aunque con matices, como se expondrá en su momento) se ha pronunciado la STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2021, que confirma la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 7 de Madrid de 17 de julio de 2019. Dichas sentencias estiman el recurso interpuesto contra la Resolución del Hospital Universitario Puerta de Hierro de Madrid de 25 de septiembre de 2018 (así como contra la Resolución de la Consejería de Sanidad, de 1 de marzo de 2019, desestimatoria del recurso de alzada presentado contra la Resolución del Hospital).

En el caso resuelto por dichas sentencias, la recurrente (personal estatutario fijo con la categoría de Facultativo Especialista en Rehabilitación) prestaba servicios en la unidad del dolor adscrita al servicio de anestesiología del Hospital Universitario Puerta de Hierro, y presentó, con fecha 24 de mayo de 2018, una solicitud para la activación del *“Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud”* (BOCM de 19 de octubre de 2017). Sin embargo, en virtud de la Resolución del Hospital Universitario Puerta de Hierro de 25 de septiembre de 2018, se acuerda *“adoptar como medida organizativa el cambio de adscripción funcional, de tal forma que pueda seguir desempeñando sus funciones en el Servicio de Rehabilitación, sin depender del Servicio de Anestesia”*.

La Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 7 de Madrid de 17 de julio de 2019 (transcrita parcialmente en la STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2021) dispone lo siguiente:

*“(…) no se ha dado traslado a la parte actora del contenido de las actuaciones realizadas y del informe de la instructora, que es lo que en definitiva fundamenta la resolución administrativa, infringiéndose el principio de contradicción y causando indefensión. De esta forma, la actora, tras una queja por acoso laboral, se ve desplazada de su puesto de trabajo sin haber tenido oportunidad de hacer alegaciones en contra de dicho informe (...). Cabe añadir que no procede adoptar una medida como la que se*



*toma en el expediente sin dar audiencia previa a la demandante que, de esta forma, se ve perjudicada por el hecho de haber puesto una denuncia”.*

Por su parte, la STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2021 señala que el “Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud” (BOCM de 19 de octubre de 2017) *“no exige literalmente el trámite de audiencia previa, tal como denuncia la Administración autonómica”*. Sin embargo, señala también lo siguiente:

*“(…) una medida de esta naturaleza resulta tan desproporcionada como imprevisible, de modo que, de considerar necesaria su adopción, y, dado que no existe ningún consentimiento previo, la exigencia de audiencia se presenta como ineludible para ofrecer a la persona afectada la posibilidad de efectuar alegaciones sobre dicha medida.*

*Es cierto que el Protocolo permite a la Gerencia adoptar la medida que considere más oportuna a la vista del informe del instructor, pero esta previsión normativa no le exime de cumplir las garantías básicas asociadas para todo interesado en el desarrollo de un procedimiento administrativo, una vez que nos encontramos con una medida perjudicial y desmedida que, ni siquiera, se podría intuir por parte de la denunciante (...).*

*En definitiva, modificar la unidad en la que está adscrita la funcionaria quien ha denunciado una situación de acoso laboral sin su previa audiencia constituye, de facto, una actuación contraria a los más elementales principios de prevención y actuación ante situaciones de conflictos internos, tal como han sido desarrollados en nuestro ordenamiento jurídico”.*

No obstante, somos conscientes de que la STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2021 tiene en cuenta el “Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud”, mientras que en el presente expediente se ha aplicado el procedimiento PEA GRS SST 12 (“Prevención y gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”). Por lo tanto, y aunque es cierto que ambos instrumentos *“no exigen literalmente el trámite de audiencia previa”*, también es cierto que su contenido es diferente, por lo que no parece que puedan hacerse extensivos, sin más, los razonamientos contenidos en dicha Sentencia al supuesto que nos ocupa.

Sin embargo, aunque el procedimiento PEA GRS SST 12 no exija *“literalmente el trámite de audiencia previa”*, ni pueda deducirse de su contenido que dicho trámite es obligatorio, nada impide que las medidas organizativas consistentes en *“el traslado”* del



trabajador que ha iniciado el procedimiento PEA GRS SST 12 se adopten, siempre que no conste su consentimiento, previa audiencia del mismo.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Sugerencia**:

**Que, en actuaciones sucesivas de ese Centro Directivo, las medidas organizativas consistentes en “el traslado” del trabajador que ha iniciado el procedimiento PEA GRS SST 12 (“Prevención y gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”) se adopten, siempre que no conste su consentimiento, previa audiencia del mismo.**

Esta es nuestra sugerencia y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Sanidad en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN